

Bogens redaktør har gennem denne sammenstilling af et meget heterogent stof til en sammenhængende modeldannelse placeret sig blandt ledelsesfilosofferne.

**James C. Emery, Organizational planning and control system, Theory and Technology, The Macmillan Co., London, 1969, 166 s.**

Emery's bog er en af de mest koncentrerede, omfattende og koncise fremstillinger af informationssystemer, som vi hidtil har set. Emery er optimist, men alligevel. Han mener, at informationsteknologien giver økonomisk farsvarlige muligheder for et egentligt planlægningsystem integreret med det øvrige menneske/maskinsystem. En central databank spiller en stor rolle i dette system, den giver informationsøkonomi gennem relativt korte informationskanaler, og bedre mulighed for sammenkobling af de enkelte aktiviteter i systemet, idet de alle er forbundne med den fælles base. Planlægning er i sig selv et yderst komplekst fænomen. Den kræver enorme mængder af information. Planlæggeren må derfor gives midler til at samle, transmittere, lagre, genfinde, manipulere med og repræsentere store datamængder, mener Emery.

Selve datamængden og dens fysiske behandling spiller også en stor rolle i Emery's metode til at skabe ledelsesinformation. Denne skal kombineres med en række menneskelige planlægningsegenskaber som evnen til at ræsonnere, bedømme, vurdere, improvisere og strukturere komplekse problemer.

Gennem et samspil mellem menneskelige og data-maskinelle egenskaber er det muligt at planlægge for komplekse menneske/maskin-systemer.

Håbet er lysegrønt. Megen forskning i praksis og teori er i øjeblikket sat ind på at realisere disse drømme.

Emery's bog giver, hvad vi ved, så må vi drømme os til resten.

**Robert Townsend, Op med virksomheden, Hvordan man undgår at kvæle medarbejderne og begrænse profitten, Gyldendal, København, 1970, 159 sider, kr. 34,50.**

Det er af børn og fulde folk, man skal høre sandheden. Som de ser den.

Townsend har mange sande iagttagelser. De er fremstillet i leksikalsk form, bebydende med advokater og endende med appendix.

Om tak står der på side 149: En meget forsømt form for anerkendelse. Tak.

**Robert R. Blake, Jane S. Mouton, Lederstil, Bedriftsøkonomisk forlag, Oslo, 1968, 262 sider.**

Her har vi den klassiske fremstilling af The Managerial Grid, oversat til norsk. Grid'en anvendes som bekendt til at afbilde sine lederegenskaber på. Disse lederegenskaber er idag dog fortrinsvis beskrevet med to egenskaber, nemlig lederens interesse for og hensyntagen til det, man kunne kalde for produktion eller maskindelen af menneske/maskinorganisationen, og det man kunne kalde for hensyn til mennesket eller interessen for menneskedelen af menneske/maskinsystemet.

Der bliver 5 hovedtyper og mange overgange mellem dem.

Hvis man nummererer hver egenskab fra 1 til 9, får man:

1.1.-stilen er baseret på en minimumsindsats for at få et stykke arbejde gjort, samtidig med, at denne indsats lige netop sikrer fortsat medlemskab af organisationen (gruppen).

1.9.-stilen er baseret på dyb interesse for folks individuelle ønsker, og den giver sig udslag i et hyggeligt klima og behageligt arbejdstempo.

9.1.-stilen er baseret på en effektivisering af arbejdsindsatsen gennem en minimering af menneskelige indgreb og ad hoc beslutninger (beslutningstagningsprogrammet).

5.5.-stilen forsøger at afbalancere ønsket